

Vysokoškoláci se obávají o své budoucí pracovní uplatnění

TRH
PRÁCE

Vysokoškoláci se obávají o své budoucí pracovní uplatnění. Láká je cizina i vlastní podnikání. Nezaměstnanost absolventů vysokých škol vzbuzuje obavy především u samotných studentů. Pouze polovina z nich se domnívá, že nebude mít po dokončení studia problém s hledáním práce. Jistých si je pouhých 12 %. Právě proto se většina mladých lidí (81 %) snaží získávat informace o možnostech svého budoucího pracovního uplatnění již během studia. Výplynulo to z průzkumu společnosti Studenta Media, který se zaměřil na kariérní očekávání vysokoškolských studentů. „Čím dál více studentů si uvědomuje, že samotné akademické vzdělání k profesnímu úspěchu nestačí. Mnoho z nich se proto snaží získat praxi již během studia, například formou stáže či jiných firemních aktivit určených pro vysokoškolské studenty. Díky tomu mají mladí lidé větší šanci uspět na pracovním trhu i jako čerství absolventi,“ říká k tématu Tomáš Rašner, ředitel společnosti Studenta Media a kariérního portálu pro studenty UNJobs.cz.

Každý desátý student VŠ chce začít po škole podnikat

Naprostá většina studentů (90 %) chce pracovat v oboru, který studuje. Lákají je především střední a malé firmy (43 %). Vedle toho však stejně velká část studentů připouští, že by nejraději pracovala v mezinárodní společnosti. Z průzkumu dále vyplynulo, že 12 % vysokoškoláků chce po absolvování studia začít podnikat a založit si vlastní firmu. Při výběru zaměstnání je pro mladé lidi nejdůležitější nabízený plat (69 %), ale i vidina profesního růstu (55 %) a atraktivita pracovní pozice (49 %). Téměř polovina studentů (48 %) navíc uvedla, že si svého zaměstnavatele bude vybírat i podle pracovního prostředí (atmosféra ve firmě, pracovní doba, kolegové apod.). Přednost dávají hlavně flexibilní pracovní době a možnosti částečné práce z domova. Za to svému prvnímu zaměstnavateli nabízejí nadstandardní pracovní nasazení. Více než polovina vysokoškolských studentů (51 %) je také ochotna pracovat 10 a více hodin denně.

Čeká Českou republiku „odliv mozků“?

Výzkum mezi studenty se zaměřil i na chuť sbírat pracovní zkušenosti v zahraničí. Až 42 % mladých lidí chce po absolvování vysoké školy odcestovat za prací mimo Českou republiku. Studenty nejvíce lákají anglicky mluvící země jako Velká Británie (48 %) či Spojené státy a Kanada (41 %). Pozadu však nezůstávají ani evropské země jako Německo (25 %) či Rakousko (9 %). Průzkum společnosti Studenta Media byl realizován formou kvantitativního on-line dotazování mezi 1002 vysokoškolskými studenty. (tz)

Staří či mladí, středoškoláci i vysokoškoláci – pořád administrativa

Na pracovním portálu Profesia.cz jsme se tentokrát podívali, jaké pozice uchazeči nejčastěji uvádějí v životopisech v kolonce pozice, které by chtěli vykonávat. Ve 49 tisících životopisů byly ženy zastoupeny z 51,5 %, muži z 48,5 %. Třetina žen označila, že hledá práci jako administrativní pracovnice, každý čtvrtý muž chce být řidič. Smutnou skutečností je, že i třetina vysokoškoláků se hlásí jako administrativní pracovník, který vede ve všech věkových kategoriích kromě věkové skupiny 55+.

Až budu velká/velký, chci být ...

Zatímco jako děti máme mnohé roztomilé představy, co budeme dělat, až budeme dospělí, realita života bývá často odlišná. Asi málokdo snil o tom, že bude uklízečka, číšnice, dělník nebo pracovník bezpečnostní agentury, i tyto pozice jsou však mezi top 20 nejčastěji uváděnými.

Ženy uvádějí nejčastěji, že se ucházejí o pozice administrativní pracovnice (32 %), prodavačky (28 %) a sekretářky (26 %). Muži se hlásí o práci řidiče (24 %), skladníka (20 %) a dělníka (20 %).

(Pokračování na stránce 2)

Čtete odborný časopis

HR Management



V aktuálním čísle
mj. najdete:

- TÉMA: Inovace jako hnací motor HR
- MOTIVACE: Talent Club rozvíjí a motivuje
- EFEKTIVNÍ NÁBOR: „Lovci hlav“ v digitální éře
- PŘÍLOHA: Trendy firemního vzdělávání

Ukázkový výtisk zdarma si objednejte na:

<http://eshop.ihned.cz/predplatne/zkouska.php?tit=HR&pref=0>

Předplatné si zajistíte na:

<http://eshop.ihned.cz/shop/www/product/page/odborne-tituly-print>

Personální práce musí být kreativní



Aktuální číslo časopisu HRM přináší rozhovor s Michaelou Olsen, personální ředitelkou společnosti Pfizer.

Postavení a práce personalistů a HR manažerů ve firmách se mění. Jak to s sebou přináší doba, větší důraz se klade na finanční hlediska, efektivitu procesů. Jak se tyto trendy projevují v práci personalistů ve farmaceutické firmě?

Když se ohlédnu za svým působením v HR, myslím, že situace není tak kritická, jak se někdy tvrdí. Začínala jsem jako konzultantka, která vždy využívala kreativní mysl pro nalezení řešení pro své klienty. Pak jsem se posunula do korporátu, do oblasti rozvoje, tréninku a talent managementu. To pro mě byla ta radostná práce s organizací, která roste, a potenciálem lidí, kteří rostou s ní. Myslím, že větší na společnost v této nelehké době zbytečně upouští od práce s potenciálem organizace a to, myslím, že v době vysoké konkurence a nutnosti nacházení dlouhodobých řešení, není správné. Já osobně vnímám HR práci jako velmi kreativní práci i dnes, kdy se na denní bázi společně s manažery věnujeme přesouvání lidí, hledání těch talentovaných, pomáháme jim získávat kompetence a přitom se vyrovnáváme se sníženými prostředky. Pro lidi, kteří jsou šikovni a dovedou kreativně pracovat se současnými pravidly a s dnešními omezenými prostředky, je tato doba výzvou.

Kde vidíte v dnešní době priority práce HR manažerů?

Stále si myslím, že „zaměstnavatel“ je od slova zaměstnávat, a ne nezaměstnávat. Pracovat s rozvojem organizace podle obchodních potřeb trhu, s talenty, které jejich práce baví, je pro ně hrou. V tom vidím jeden z úkolů manažera, aby měl ve svém týmu lidi, kteří jsou se svým talentem na správných místech. Dostatečně rozvinutí manažeri dnes dokážou

(Pokračování na stránce 2)

Inspirativní seminář:

RESTARTUJTE svoji MANAŽERSKOU KARIÉRU...

30. října 2013, 9.30 – 13.30 hod.

Economia, Pernerova 47, Praha 8

...aneb „Jak rozvinout a využít svůj vůdčí potenciál“

www.seminare.ihned.cz

economia

(Pokračování ze stránky 1)

Na opačném konci žebříčku je User Experience Expert v informačních technologiích (1 životopis), revizní lekař (2 životopisy) a specialista strategie sítě (2 životopisy).

Osmnáct let ve škole, aby ze mě byl/a recepční nebo asistent/ka

„Mezi deseti nejčastěji uváděnými pozicemi u uchazečů s vysokoškolským vzděláním jsou čtyři, kde není vysoká škola potřebná. Ve třetině životopisů se tak objevila pozice administrativní pracovník, každý pátý životopis byl s pozicí asistent/ka, šestina uvedla sekretářku. Skutečnost je o to více alarmující, že se jedná nejen o absolventy, ale především o uchazeče s dlouholetou praxí.“ řekla Kateřina Jaroňová z Profesia.cz. Až 3. místo obsadil/a učitel/ka (15 %), dále v přehledu najdeme personalistu/ku (10 %), ekonoma/ku (8 %), lektora/ku (7 %), projektového/ou manažera/ku (7 %) a marketingového/ou pracovníka/ci (7 %).

Od 17–54 let lidé volí shodně pozici administrativní pracovník

Lidé bez rozdílu věku nejčastěji uvádějí, že chtějí pracovat jako administrativní pracovníci. Od 17 do 34 let se na 2. místě uvádí asistent a na třetím prodávač, ten je uváděn i u věkové kategorie 35–44 a 45–54 let. Ve věku 35–44 let se v přehledu objevuje také dělník (16 %). Ve věku 45–54 let najdeme poprvé řidiče (17 %), který obsadil první místo v nejvyšší věkové kategorii. Ve věku 55–99 let se objevila pozice vrátný (17 %).

(tz)

Hackeri napadají české firmy, neškolení zaměstnanci jim nahrávají

IT
BEZPEČNOST

Útoky hackerů na české firmy jsou na denním pořádku, upozorňují odborníci z Počítačové školy Gopas. Na povrch se však obvykle dostane jen desítka nejznámějších případů, které se týkají například bank nebo telefonních operátorů. O útocích na malé a střední firmy se tolik nemluví, ačkoli je právě těchto napadení řádově více. Menším firmám totiž často chybí základní bezpečnostní mechanismy na úrovni IT.

Proč je neškolený pracovník rizikový

„Faktem je, že internetové stránky malých a středních firem jsou stále náchylnější k útokům hackerů. Příčinou jsou nedostatečná ochrana ze strany majitelů, nezodpovědné chování a školácké chyby zaměstnanců bez znalosti základních pravidel IT bezpečnosti. Nezavěšený pracovník nevědomky odkliknutím nainstaluje do firemního počítače cokoli jen proto, že je líný číst složitá ujednání nebo stresován přemýšlením o něčem, čemu nerozumí. Velmi rozšířeným rizikovým chováním je i práce s firemním počítačem v internetových kavárnách s nezabezpečenou Wi-Fi sítí. Totéž se týká i firemních tabletů či smartphonů,“ varuje Jan Dvořák, ředitel Počítačové školy Gopas, která v říjnu pořádá bezpečnostní konferenci Harcker-Fest 2013.

Vzdělávání řadových pracovníků jako cesta prevence

Zabezpečení tuzemských firem proti hackerským útokům není podle slov Jana Dvořáka zrovna ideální. Stále více podniků si však začíná uvědomovat, že neproškolený zaměstnanec představuje z bezpečnostního hlediska stejnou hrozbu jako útok samotným hackerem. „V poslední době je stále obvyklejší, že firmy nepošílají na specializovaná školení počítačové a internetové bezpečnosti jen IT specialisty, ale potřebné vzdělávání zajišťují i v této oblasti i řadovým zaměstnancům, což dává smysl. Hackerský útok je vždy velké riziko, ale selhání vlastního pracovníka je gól do vlastní branky s absolutní jistotou,“ uzavírá Jan Dvořák.

(tz)

Lidé se cestou do práce připojují k nezabezpečeným Wi-Fi sítím

Společnost GFI Software zveřejnila výsledky nezávislého průzkumu, který sledoval využívání mobilních zařízení koncovými uživateli v práci a při cestách do a z práce. Výsledky ukázaly, že lidé dojíždějící do práce ve velké míře využívají k přístupu k citlivým podnikovým datům bezplatné, nezabezpečené a neznámé Wi-Fi sítě. Průzkum postavený na dotazování více než 1000 pracovníků z celého světa, kteří používají tablet nebo chytrý telefon a cestují veřejnou dopravou (vlakem, autobusem, metrem apod.), realizovala společnost Opinion Matters pro GFI Software.

Průzkum potvrdil, že tito pracovníci během svých každodenních cest do zaměstnání nejenže používají svá mobilní zařízení a připojují se k internetu prostřednictvím datových služeb, ale také významně zvyšují rizika z pohledu bezpečnosti dat svých zaměstnavatelů. Celých 95,6 % respondentů sdělilo, že využívají otevřené, veřejné Wi-Fi připojení alespoň jednou týdně pro takové aktivity, jako je přijímání e-mailů, kontrola a úprava dokumentů a připojování k podnikovým serverům.

(Pokračování na stránce 3)

www.trenkwalder.cz

Trenkwalder – personální řešení pro jakoukoliv výzvu

Personální služby

- vyhledávání a výběr zaměstnanců
- assessment / development centra
- executive search
- personální poradenství



Dočasné přidělení

- klasické dočasné přidělení zaměstnanců
- dočasné přidělení brigádníků
- takeover (převzetí kmenových zaměstnanců)
- vedení personální a mzdové agendy / payrollingu

Trenkwalder a.s.
Heřmanická 1648/5
710 00 Ostrava
+420 553 105 100
+420 606 721 951
InfoCzech@trenkwalder.com
www.trenkwalder.cz

trenkwalder

a práce má budoucnost

(Pokračování ze stránky 1)

řídít svůj tým sami, zvládají standardní procesy, nábor, rozvoj, vzdělávání i hodnocení lidí. Ve Pfizeru je personalista chápán opravdově jako byznys partner. Zúčastňuji se mnoha byznys schůzek, kde mám možnost vnímat dynamiku celé organizace a přidávám svůj pohled nezávislého poradce/kouče. Manažeri mnohokrát přirozeně sledují vlastní zájmy, např. snížení nákladů na minimum, a stane se, že neznají sociální vazby či potenciál v jiné části organizace a potřebuji vnést do řešení situace nezávislý pohled, najít to právě řešení, které bude přijatelné nejen pro zaměstnavatele, ale i talent daného zaměstnance. A tady vidím svou roli.

Celý rozhovor si můžete přečíst v aktuálním čísle časopisu HR Management.

Udělejte to jinak!

V posledních 20 letech jsem prošel mnoho firem, ve kterých dělají manažeri často množství blbostí s dobrým úmyslem. Kromě toho, že takto zbytečně utrácejí svůj čas a energii, snižují i výkonnost svých spolupracovníků, přestože ji ve skutečnosti chtějí zvýšit, říká Ján Košťuriak v aktuálním vydání Moderního řízení. Svět se změnil. Musíme se naučit spoustu nových věcí, ale i odnaučit mnohé nesmysly, které nás naučili na manažerských školách. Je šílenství neustále a opakovaně dělat stejné věci a očekávat odlišné výsledky, řekl kdysi Albert Einstein. A řekl také, že informace nejsou znalostí. Jsou firmy, kde sbírají, analyzují a prezentují informace (popisují a plánují akce), a jsou firmy, kde rozvíjejí znalosti (soustředí se na akce a schopnost úspěšné realizace). Které jsou úspěšnější? Půjдете na

(Pokračování na stránce 3)

ZÍSKEJTE NOVÉ ZÁKAZNÍKY

s novými nástroji portálu ProByznys.info

Monitorování firem, které navštívily váš web.



Databáze podnikatelských subjektů v ČR.

Profesionální webové stránky s vlastní doménou.



Softwarový balíček včetně e-shopu.

ProByznys.info

(Pokračování ze stránky 2)

rům. Více než třetina respondentů (34,2 %) odpověděla, že se připojují během svých cest alespoň 20x týdně. Tyto aktivity avšak vystavují podniková data a hesla rizikům typu sledování paketů či jiných forem monitorování provozu.

Od dojíždění k BYOD

Studie rovněž zaznamenala, že vyšší míra využívání chytrých telefonů a tabletů při dojíždění do práce tlačí podniky k tomu, aby rychleji přijaly bezpečnostní politiku pro využívání vlastních zařízení v zaměstnání (BYOD), kde často chybí infrastruktura pro jejich správu. Využívání osobních mobilních zařízení na pracovišti je velmi rozšířené – činí tak 86,9 % respondentů. Více než polovina (54,6 %) používá svůj chytrý telefon v zaměstnání pro pracovní účely alespoň 30 minut týdně a více než čtvrtina (26,3 %) jej používá více než hodinu týdně. Na druhou stranu 51 % uživatelů využívá připojení do podnikové sítě také pro osobní účely alespoň 30 minut týdně a 23,1 % více než hodinu týdně.

Téměř polovina (44,6 %) respondentů rovněž přiznala, že často využívají svá mobilní zařízení v koupelně či na toaletě, což je možné vysvětlit pro tak velké množství mobilních telefonů poškozených či utopených po pádu do umyvadla či WC. Výsledky rovněž ukázaly, že muži i ženy využívají mobilní telefony prakticky stejným způsobem, ať již doma, v práci, ve veřejné dopravě či fitcentrech. Pouze v ložnici ženy využívají své mobilní telefony o něco více než muži.

Platy.cz: Po managementu jsou nejvyšší platy v IT

Přestože se průměrné platy mezi jednotlivými kraji od sebe často výrazně liší, je podle údajů služby Platy.cz pořadí pěti typických kategorií pracovních míst ve všech krajích stejné.

Nejvyšší platy bere management firem, poté následuje IT, účetní a finanční úseky, výroba a pořadí uzavírá administrativní. Pouze v Praze a v Karlových Varech se platy ve výrobě a administrativě téměř rovnají. Velmi blízké jsou rovněž platy managementu a IT v Plzeňském kraji či plat v ekonomických útvech a ve výrobě v kraji Vysočina. V obou případech je rozdíl pouhých 5 %.

„Při porovnání svého platu s ostatními je tedy důležité uvést i kraj, kde pracujete,“ komentuje výsledky Zdeněk Němec, business analytik služby Platy.cz. „Nejnižší průměrný plat je v ČR v Karlovarském kraji, pracovníci v administrativě a ekonomických útvech však berou nejnižší platy v kraji Olomouckém. Nejvíce se regionální rozdíly projevují v IT: průměrný v Praze činí 167 % platu v Karlovarském kraji. Nejvíce nivelizovaná kategorie je výroba, kde rozdíl činí necelých 31 %.“

Platy mezi jednotlivými kategoriemi jsou nejvíce odstupňované v Praze, kde management bere v průměru 214 % platu v administrativě. Nejmenší rozpětí mezi krajními kategoriemi je pak v Královéhradeckém kraji, kde průměrný plat managementu je 186 % platu administrativy.

Platy.cz je služba, která uživatelům dovoluje bezplatně a anonymně porovnat výši aktuální mzdy i benefitů v rámci pozice, regionu nebo praxe. Zaměstnavatelům pomáhá při optimálním nastavení odměňování nových i současných zaměstnanců. Obsahuje údaje o více než 65 tisících respondentech a 400 pozicích ve 39 pracovních oblastech. (tz)

Tři čtvrtiny podnikatelů souhlasí s novým občanským zákoníkem

Téměř tři čtvrtiny (72 %) českých podnikatelů souhlasí s účinností nového občanského zákoníku a zákona o obchodních korporacích od 1. ledna 2014 a polovina (50 %) je přesvědčena, že největší změny soukromého práva za posledních padesát let budou mít pozitivní vliv na jejich podnikání. Zároveň velká část dotazovaných podnikatelů (69 %) v reakci na nedávné odmítnutí některých doprovodných zákonů v Senátu přiznala, že má obavy z právní nejistoty v souvislosti s účinností obou klíčových právních předpisů. Vyplyvá to z nejnovějšího průzkumu advokátní kanceláře Ambruz & Dark Deloitte Legal, která zjišťovala názory 108 českých firem na rekodifikaci českého práva.

Ačkoliv většina podnikatelů považuje rekodifikaci za krok vpřed, mnozí mají k novým kodexům výhrady. Ze 72 % kladných hodnocení souhlasí bez výhrad 29 % podnikatelů, zatímco 43 % hodnotí změny sice pozitivně, přesto jim vadí rozsáhlost obou klíčových zákonů, mnohdy špatná srozumitelnost či možnost zpochybnění dosavadních některých soudních rozhodnutí. Rekodifikaci odmítá celkem 28 % podnikatelů, přičemž polovina (14 %) i přes některá pozitiva vadí velká smluvní volnost či velká moc v rukou soudů při výkladech konkrétních předpisů. Druhá polovina těch, kteří nesouhlasí (14 %), kodexy odmítá úplně s tím, že oba klíčové zákony by měly být přepracovány a jejich účinnost odložena. Polovina firem (50 %) je zároveň optimistická v otázce dopadu rekodifikace na jejich podnikání, naopak jen 7 % je vyloženě skeptických a dalších 10 % je skeptických v souvislosti s náklady na změny, které podle nich převažují nad pozitivy. Podle 21 % se nic podstatného nezmění, 13 % na problematiku nemá názor.

I když většina zástupců firem s rekodifikací souhlasí, téměř sedm z deseti oslovených podnikatelů (69 %) vyjádřilo obavy z právní nejistoty v souvislosti s dosud neschválenými doprovodnými

(Pokračování na stránce 4)

ODBORNÝ SEMINÁŘ

Současné trendy outsourcingu mezd
... chtějí firmy opustit své interní účtárny?

Hotel Paříž, U Obecního domu 1, Praha 1
17. října 2013, 9–12 hodin

Podrobnosti a registrace na stránce:

www.e-cons.cz/mzdovy-seminar

Pořádají:

econsulting
the new outsourcing

KS
PROGRAM

HRM e.economia

(Pokračování ze stránky 2)

oběd ke kuchaři, který si čte kuchařské knihy, či raději k takovému, co umí perfektně vařit?

Více se dočtete v zářijovém vydání časopisu *Moderní řízení*.

Personálie

■ Šéfredaktor Hospodářských novin **Petr Šabata** ve funkci skončil. Titul do jmenování nového šéfredaktora povede **Vladimír Piskáček**, který ve společnosti **Economia** od září zastává novou funkci ředitele redakcí. Změny se dotkly i dalších manažerských funkcí, což souvisí s novou organizační strukturou vydavatelství **Economia** a **Centrum Holdings**. Obě firmy do konce roku opustí téměř 100 lidí. Představenstvo **Economie** odvolalo i obchodního ředitele **Tomáše Holana** a ředitele pro byznys segment **Petra Lövenhöfera**. Řízením obchodního úseku **Economie** byla dočasně pověřena **Zuzana Tylčerová**, která zároveň působí jako ředitelka inzerce **Economie**.

■ Slovenská televize **Markíza** mění generálního ředitele. Dosavadní šéfkou **Zuzanu Ľapákovou** vystřídá **Matthias Settele**. Settele pochází z Rakouska a před nástupem do **CME** zastával pozici generálního manažera ve společnosti **Turner Nordic** a **Baltic** a byl konzultantem rakouské veřejnoprávní televize **ORF**.

■ Generálním ředitelem českého mobilního operátora **Vodafone** se od 1. 11. stane **Indu Balesh Sharma**. Ve funkci nahradí **Muriel Antonovou**. Sharma do České republiky přichází z maltské pobočky **Vodafone**. Antonová bude až do konce letošního roku ve společnosti **Vodafone** podporovat nového ředitele, o jejím dalším působení v rámci koncernu **Vodafone** se jedná.

■ Staronovým ředitelem **Českého rozhlasu Sever** je **Milan Knotek**. Jeho prioritou je efektivní zapojení této stanice do koncepce jednotné regionální sítě **Českého rozhlasu** (ČRo). Rada ČRo jmenovala nové ředitele regionálních stanic. Knotek je jedním ze dvou ředitelů, kteří svůj post ve výběrovém řízení obhájili.

■ Personálním ředitelem společnosti **Pivovary Staropramen** se stal **Jan Mačejovský**, který během své dosavadní dvacetileté kariéry ve společnosti zastával řadu seniorních HR pozic po celé Evropě. Mačejovský nahradil na pozici **Zdeňku Studenou**, která se stala členkou globálního vedení HR společnosti **Molson Coors** jako globální HR business partner.

(Pokračování ze stránky 3)

zákony. Na otázku, kde dotazovaní mohli vybírat z více odpovědí, následovaly obavy z časových nákladů na změnu (26 %), z finančních nákladů na změnu (23 %), odpovědnosti managementu dle nových pravidel (22 %) a také z orientace v nové terminologii (11 %) obsažené v kodexech. (tz)

Možnosti jednostranného rozvázání pracovního poměru

PRÁVNÍ
PORADNA

Naše společnost rozšířila své obchodní aktivity i do Německa. Naši manažeři tak nově budou muset komunikovat i s německými zákazníky a obchodními partnery; k čemuž bude nutné, aby ovládali německý jazyk. Jeden z manažerů však německy neumí. Můžeme s ním rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. f) zákoníku práce, nebo se zaměstnanec stane pro nás nadbytečným?

Zaměstnavatel je obecně v možnostech jednostranného rozvázání pracovního poměru zaměstnance omezen stanovením výpovědních důvodů v zákoníku práce, nicméně i přesto je samozřejmě oprávněn určitým způsobem regulovat ať již počet, tak i profesní či kvalifikační složení svých zaměstnanců.

Pokud jde o výpovědní důvod podle § 52 písm. f) zákoníku práce, tento zaměstnavateli umožňuje regulovat složení svých zaměstnanců z pohledu požadavků na zaměstnance. Požadavky pro řádný výkon práce stanovuje vždy sám zaměstnavatel, a to ať již přímo v pracovní smlouvě, nebo prostřednictvím vnitřních předpisů či obecně pokynů k práci. Požadavky zaměstnavatele se nevztahují ke sjednanému druhu práce, ale přímo k práci, kterou zaměstnanec v rámci sjednaného druhu práce vykonává.

Stanovením požadavků pro řádný výkon práce zaměstnavatel přizpůsobuje práci zaměstnance svým potřebám a konkrétním podmínkám, za nichž zaměstnanec svou práci koná. Legitimním výpovědním důvodem však nesplňování požadavků pro řádný výkon práce může být pouze v případě, že zaměstnanec nezavinil, že zaměstnanec stanovené požadavky nesplňuje. Zaměstnavatel taktéž nemůže při stanovení požadavků pro řádný výkon práce postupovat libovolně. Stanovené požadavky musí být vždy objektivně odůvodnitelné a oprávněné z hlediska vykonávané práce.

Z vámi poskytnutých informací lze usuzovat, že požadavek komunikace v německém jazyce je z hlediska povahy vykonávané práce a vzhledem k okolnostem odůvodnitelný. Podle našeho názoru tak jsou podmínky aplikace výpovědního důvodu podle § 52 písm. f) zákoníku práce dány a se zaměstnancem lze pracovní poměr rozvázat z důvodu nesplňování požadavků pro řádný výkon práce. O nadbytečnost v tomto případě nejde, neboť zaměstnanec se pro vás nestává nadbytečný, jeho pracovní místo nebude zrušeno, pouze dochází k úpravě požadavků na práci daného zaměstnance.

Mgr. Jan Koval a Mgr. Vojtěch Katzer, AK Havel, Holásek & Partners

MMF: Pokrok na cestě k rovnosti pohlaví se zastavil

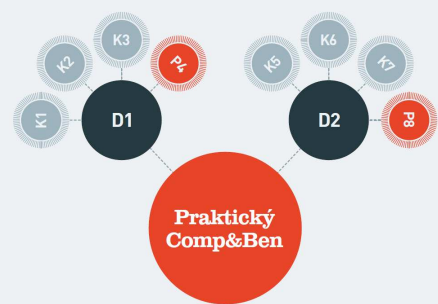
ROVNÉ
MOŽNOSTI

Pokrok na cestě k rovnosti pohlaví se na celém světě v minulých letech zastavil. Ženy za stejnou práci stále pobírají menší mzdu než muži, tvrdí studie, kterou zveřejnil Mezinárodní měnový fond (MMF). V některých zemích ženy v otázce zaměstnávání podle fondu zaznamenaly pokrok. Stále se ale potýkají s diskriminací, daňovými a pracovní právními opatřeními, která je odrazují od účasti na pracovním procesu. Na celém světě je do něj zapojena zhruba polovina žen; v některých oblastech, jako je Blízký východ či severní Afrika, ale tento podíl klesá na pouhou pětinu. MMF tvrdí, že posílení role žen v ekonomice může zvýšit výhledy růstu. Ve Spojených státech prý může hospodářský růst stoupnout o 5 %, pokud se do pracovního procesu zapojí stejné množství žen jako mužů. V Egyptě by za těchto okolností mohla ekonomika stoupnout o 34 %.

Business & Pleasure Networking – obklopte se lidmi svého druhu

SLUŽBY

Nová služba, tzv. Business & Pleasure Networking, nabízí kombinaci networkingové (tvorění sítě kontaktů) akce zaměřené na business a neformálního setkání s příjemnými a inteligentními lidmi, mezi kterými je pravděpodobná souhra a vzájemná prospěšnost. „Naším cílem je efektivní seznamování, tedy seznámit co nejvíce lidí navzájem a dát jim tak za krátký časový úsek prostor pro vytvoření nových kontaktů. Jak je následně využijí, je již na nich,“ komentovala Business & Pleasure Networking zakladatelka tohoto projektu Lenka Schánová. „Hravě, efektivně a zcela přirozeně propojujeme lidi podobného zaměření, vzdělání a postavení, a to způsobem, který je přijatelný pro každého bez rozdílu pohlaví či věku,“ dodala. Více informací na <http://www.schanova.com>. (tz)



**Praktický
Comp&Ben**

Pro HR generalisty a HRBP
Poslední volný termín | 28.-29. listopadu
www.bdadvisory.eu

■ Šéfredaktorem Českého rozhlasu Dvojky je od 1. 10. **Miroslav Dittrich**. Funkci šéfredaktora a později i ředitele stanice zastával po roce 1999 a v poslední době působil jako ředitel centra výroby. Dvojka obmění i hlavního moderátora, bude jím **Václav Žmolík**.

■ **Zuzana Picková** nastoupila do advokátní kanceláře **Vilimková, Dudák & Partners**. Dosud působila v kanceláři White & Case, profesionální zkušenosti získala v kancelářích Havel & Holásek a Glatzová & Co. Specializuje se na fúze a akvizice, korporátní poradenství, energetiku a veřejné zakázky.

■ Partnerem v oddělení Management Consulting v poradenské společnosti **KPMG Česká republika** se stal **Zdeněk Tůma**. Bývalý guvernér ČNB spolupracuje s KPMG již od roku 2012 a jako partner bude nadále odpovědný především za služby pro bankovníctví. Zaměří se zejména na oblast regulace a řízení rizik a lidských zdrojů.

■ Do Kolegia generálního ředitele České televize přichází bývalá programová ředitelka ČT a stávající ředitelka Sekce dokumentárních a dětských pořadů Evropské vysílací unie (Eurovize) **Anna Vášová**. Vášová působila v ČT jako dramaturgyně Centra uměleckých pořadů a poté jako programová ředitelka.

■ Ředitelem oddělení Lidských zdrojů a rozvoje **Equa bank** je od září **Hynek Rais**. Přišel z Indra Sistemas, předtím pracoval v Českých aeroliích. V letech 2000–2002 byl v Komerční bance vedoucím manažerského vzdělávání a rozvoje. Další dva roky působil jako ředitel vzdělávání a člen transformačního týmu České pojišťovny a spolupracoval na projektu rozvoje talentů pro skupinu PPF.

■ Mediální skupinu **CME** – pod níž patří i TV Nova, povedou dva noví manažeři. **Michael Del Nin** a **Christoph Mainusch** jsou náhradou za **Adriana Sarbuu**, který z pozice prezidenta CME odešel na konci srpna. První z manažerů působí už čtvrtým rokem v nejužším vedení CME, dříve pracoval také ve společnosti Time Warner. Americký mediální gigant skupinu CME spoluvlastní. Christoph Mainusch zase přichází se zkušenostmi manažera, který v minulosti působil například ve vedení televize RTL.